

### 第13回アミティ舞洲運動会

～ 本人たちとともに ～

平成23年11月11日(金)に「第13回アミティ舞洲運動会」を同所アリーナにて開催いたしました。

今回は11事業所より総勢288名の方にご参加いただきました。

これだけの回数を重ねてこれたのも、多くの方のご尽力なしでは難しかったです。改めて大勢の関係者の方々にこの場を借りて御礼申し上げます。

とりわけここ最近では、本人のみなさんによる協力により、運動会当日だけではなく、準備段階から大きくかかわっていただいています。

準備期間では「本人委員会」なる会合を計6回おこない(準備5回・本番後1回)、参加して下さった17人の本人委員の方が、主に2つのチーム編成となりそれぞれの担当プログラムについて打ち合わせや準備物の作成などをしました。

みなさんそれぞれ事業所での忙しい日中活動の合間を縫って集まり、限られた時間のなかで運動会をより楽しくするにはどうすればよいかを熱心に考えていました。

みなさん各事業所から、仲間を代表してこの委員会に参加しているんだという意識も高まっており、よい雰囲気なかで進んでいたように思います。

今回は本人たちのアイデアから「電車でゴー」という新しい競技も生まれ、本番で使う電車や衣装などの備品も作製しています。また当日の役割分担を決めてリハーサルしたりと慌ただしくなりながらの準備期間でした。もちろん各自事業所に戻ってからも、時間を見つけては準備に時間を割いておられます。

運動会当日にもこうした成果を発揮すべく、積極的に各自の役割を果たしており、終わってからの振り返りでは「緊張したが、無事に出来てよかった」と安堵したり、感極まる委員のかたなど、みなさんの想いが結実した様子がかがえました。

仲間と協力して、何かをつくりあげる。その過程では、普段顔を合わせる事が少ない他の事業所の人と交流できることはもちろんですが、自分の考えをきちんと相手に伝えることや他の人の意見に耳を傾けたり、相手の気持ちを考えたりと、そうしたこともよい経験になっているのかなど、回を重ねるごとにより一層実感しています。

ご本人たちとともに何が出来るか一緒に考え、そして作り上げていくこと。しっかりと見つめ直していきたいものです。

### 就労部会報告

(エル・チャレンジの取り組みについて)

12月6日(火)の就労部会では、エル・チャレンジ本部事務局長 丸尾 亮好 氏にこれまでの活動内容から、今後の展開や課題など幅広くお話しいただきました。

エル・チャレンジでは府下の公的施設において、清掃訓練をしながらこれまで約12年間に400人以上(約120社)の就職者を出してきました。施設や作業所といった福祉事業所から就職に結びつく割合はまだまだ低く、また新卒で就職された知的障害者の約3分の1が退職(そのうちの半分近くが1年以内)という状況にあって、中間支援機能を果たそうと「施設なき授産」を掲げて活動してきました。これは、エル・チャレンジが福祉施策ではなく(すなわち予算措置が採られていない)、あくまで既存の資源を活用しながら就労支援をしており、大阪府の「行政の福祉化」という方針にも合わせてすすめてこればこそ続けてこれたともいえます。

現在では清掃現場(ビル・メンテナンス)を確保するにあたり大阪市の公的現場では総合評価入札制度が導入されています。これは、入札するにあたっての評価項目として、入札価格の他に公共性が問われているということです。具体的には、障害者雇用の取り組みなどが含まれていたりしています。こうした制度は他にも広がりつつあり、北海道などでは積極的に実施されつつあるようです。エル・チャレンジのなかでは「働き続けるための入札制度」の研究会をおこなっており、知的障害者が雇用されるための制度のあり方を検討しています。

また受け入れ先であるビルメンテナンス企業に向けて、協会と協働により「障がい者雇用支援スタッフ講座」を実施しています。こうして受け入れをする側の企業も就職してきた当事者をいかにサポートするかの理解が深くなり、職場に定着するために大きな効果が生まれているようです。

また、ふとしたきっかけから大阪府が策定した「工賃倍増5か年計画」に基づく工賃倍増推進事業を受託しています。これは清掃以外でもきちんと働いていない仲間が大勢いるという状況をどうにか改善出来ないかと取り組んだ結果、工賃の平均は(元々が高いところが平均を押し上げていた事情もあり)微増であるが、分布としてみると、これまで工賃が低かった事業所が数多く上昇を描いているということです。現在もコーディネーターが企業と「私達のおもい」との懸け橋となって受注につながっています。今後はさらに共同発注・販売のシステムをうまく作れたらと話しておられました。 <次頁へ>